

労働者保護法改正により従業員の権利が拡充

2026 年 1 月 13 日

One Asia Lawyers タイ事務所

藤原 正樹（弁護士・日本法）

マーシュ 美穂

2025 年 11 月 7 日、「2025 年改正労働者保護法（第 9 号）」が官報にて公布されました。

本改正は、国内の労働基準を国際基準と整合させることを目的としており、家族関連休暇の延長および新設、政府機関における労働者保護の拡大、ならびに雇用者の手続遵守の簡素化などが盛り込まれています。

本ニューズレターでは、特に民間企業における従業員の権利拡充に焦点を当てて解説いたします。

改正法は、公布日から 30 日後の 2025 年 12 月 7 日に施行されました。



1. 家族関連休暇の延長及び新設

今回の改正により、家族関連の休暇制度が拡充されました。主な改正点は以下のとおりです。

	休暇の種類	条文番号	概要
改正	出産休暇	第 41 条 第 59 条	出産休暇：98 日→120 日、 有給期間：45 日→60 日
新設	乳児養育休暇	第 41 条 第 59/1 条	子が病気または障がいをする場合、有給（給与 50%）で 15 日間の追加休暇を付与
新設	配偶者出産支援休暇	第 41/2 条 第 59/2 条	出産した配偶者を支援するため、有給（給与 100%）で 15 日間の休暇を付与

1.1 出産休暇の延長

女性従業員は妊娠した場合、従来 98 日であった出産休暇を 120 日まで（または勅令により別途定められる場合を除く）取得できるようになります。

雇用者は、休暇期間中 60 日を上限として、通常の賃金と同額の給与を支払う義務を負います（改正前は 45 日が上限）。

1.2 乳児養育休暇

出産休暇を取得した従業員は、出生した子が病気、合併症の恐れ、異常または障がいがある場合に、医師の診断書を提出することで、さらに 15 日間の追加休暇を取得できます。

この期間中、雇用者は従業員に対して通常賃金の 50%を支払う義務があります。

1.3 配偶者出産支援休暇

従業員には、出産した配偶者を支援する目的で、新たに 15 日間までの休暇を取得する権利が認められており、休暇申請は事前に提出するか、休暇開始当日に提出することができます。

当該休暇は、配偶者の出産日から 90 日以内に取得する必要があり、雇用者はその期間について通常の賃金を全額支払う義務を負います。

2. 企業への影響

2.1 社内規程等の改訂

雇用者は、就業規則、従業員ハンドブック、雇用契約書など、関連するすべての社内文書を改訂し、今回の改正内容を反映させる必要があります。

改正法は 2025 年 12 月 8 日に施行されるため、それまでに準備を完了することが望まれます。

2.2 人事・給与システムの調整

人事および給与システムは、改正後の支給要件を正確に反映するよう設定を変更する必要があります。具体的には、120 日に延長された出産休暇（うち 60 日間有給）、15 日間の全額有給の配偶者支援休暇、および賃金の 50%が支給される乳児養育休暇を正確に管理できる体制を整えることが求められます。

2.3 社内周知と研修

改正内容の円滑な運用のため、従業員への周知や、人事担当者・管理職に対する教育を実施することが推奨されます。すべての関係者が新たな義務と権利を正しく理解し、一貫して対応できるようにすることが重要です。

3. まとめ

今回の労働者保護法改正は、タイにおける従業員福祉およびワークライフバランス推進に向けた重要な一歩です。出産休暇の延長、育児支援休暇および配偶者支援休暇の導入は、より包括的で家族を重視した労働環境づくりを促進します。

企業においては、これら新たな法的権利を踏まえた人事制度および社内規程の見直しが必要です。積極的な対応は、法的リスクの回避のみならず、従業員満足度や定着率の向上、企業の社会的信頼にもつながります。

就業規則等の改訂、労務監査、または従業員・人事担当者向けセミナー等についてご質問や詳細な説明をご希望の場合は、One Asia Lawyers タイ事務所までお気軽にお問い合わせください。

以上

<注記>

本資料に関し、以下の点につきご了解ください。

- ・ 本資料は2026年1月13日時点の情報に基づき作成しています。
- ・ 今後の政府発表や解釈の明確化にともない、本資料は変更となる可能性がございます。
- ・ 本資料の使用によって生じたいかなる損害についても当社は責任を負いません。

One Asia Lawyersタイ事務所においては、常駐日本人専門家4名を含む合計20名の体制で対応を行っております。コーポレート、労務、倒産、訴訟等、現地に根付いたサービスを提供しております。

各種フォーマットの提供や各種動画配信（例：「タイにおける解雇のポイント（日本語、英語）」、「タイにおける個人情報保護法のポイント（英語、タイ語、日本語）」、「タイにおける駐在員が知っておくべきコンプライアンスのポイント（日本語）」）を行っております。

本記事やご相談に関するご照会は以下までお願い致します。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

<著者>



藤原 正樹

One Asia Lawyers タイオフィス 所長
パートナー弁護士（日本法）

タイの M&A 法務、債権回収、個人情報保護法、労働法を中心にタイ企業法務に関するリーガルサポートを提供している。

日本では、日本の法律特許事務所に13年間在籍し、知的財産法務、営業秘密を含めた情報関連法務、ソフトウェア法務、WEB サービス関連法務、その他企業法務及び破産管財業務などに従事し、数多くの訴訟案件にも対応してきた実績がある。

masaki.fujiwara@oneasia.legal



マーシュ 美穂

One Asia Lawyers タイオフィス ディレクター

タイ人弁護士と連携して主にコーポレート、労務、コンプライアンス分野を中心とした多岐にわたる法務案件について助言を提供。コーポレートの分野では、外資規制や BOI・FBL を含む各種許認可申請から、合併、解散、清算といった複雑な企業法務案件まで、幅広く対応。労務分野においても豊富な経験を有し、一般的な雇用問題から労働裁判までを取り扱う。その他、コンプライアンス監査の実施、相続・不動産取引に関する助言、内部通報制度の外部窓口構築支援なども担当。

miho.marsh@oneasia.legal